

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



Nulan

**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/2447/>

Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata

Exploring the social representation of the academic career in a sample of teachers of the Faculty of Economics and Social Science in the National University of Mar del Plata

Lucas J. Pujol Cols* y Mariana C. Arraigada

Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Cs. Económicas y Sociales, Argentina

Resumen

Siendo aún incipiente el abordaje de la profesión académica como objeto de estudio científico, este trabajo, de carácter exploratorio, propone una aproximación a la representación que un conjunto de académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (de ahora en más, FCEyS) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) tienen del constructo aludido. Se empleó una metodología cualitativa, a través de la conducción de ocho (8) entrevistas en profundidad y veintinueve (29) entrevistas estructuradas a docentes que revistieran distinto cargo (i.e., profesor, auxiliar), dedicación (i.e., simple, parcial, exclusiva), y área de desempeño (i.e., Administración, Contabilidad, Economía, Turismo y Ciencias Sociales). El estudio efectuado permitió visualizar, aunque de manera preliminar, la gran heterogeneidad que caracteriza a la profesión académica en la FCEyS de la UNMDP, habiéndose identificado un conjunto de categorías de análisis que permiten contribuir a la definición del perfil de puesto del profesional académico tanto percibido como requerido. Del diagnóstico anterior, fue posible efectuar conclusiones acerca de la representación general que el conjunto de individuos considerados tiene del constructo aludido, y se pudo discriminar aquellas categorías en las que se observó mayor grado de congruencia y disidencia entre grupos.

Palabras clave: profesión académica, representación simbólica, universidad, entrevistas.

* Autor de correspondencia: lucaspujolcols@conicet.gov.ar

Abstract

While addressing the academic profession as an object of scientific study is still incipient, this exploratory work proposes an approach to representation that a set of academics from the Faculty of Economics and Social Sciences (from now on, FCEyS) of the National University of Mar del Plata (UNMDP) have of the aforementioned construct. A qualitative methodology was used, through the conduct of eight (8) interviews and twenty-nine (29) structured interviews with teachers with different charges (ie. teacher, assistant), dedication (ie. simple, partial, exclusive), and area performance (ie. Administration, Accounting, Economics, Tourism and Social Sciences). The study conducted made it possible to view, although in a preliminary way, the heterogeneity that characterizes the academic profession in the FCEyS of UNMDP, having identified a set of categories of analysis that can contribute to the definition of the job profile of the academic professional both perceived and required. The previous diagnosis allowed for conclusions about the overall representation that all individuals considered have of the aforementioned construct, and could discriminate those categories in which greater consistency and dissent between groups were observed.

Keywords: *academic profession, symbolic representation, university, interviews.*

Recibido 11 junio 2014 / Revisado 23 agosto 2015 / Aceptado 29 septiembre 2015

1. Introducción

La Universidad pública argentina ha sido considerada en la disciplina de la Administración como uno de los fenotipos organizacionales de mayor complejidad. La existencia de múltiples grupos de participantes, cada uno de ellos movidos por distintos intereses, fines y racionalidades decisorias; la presencia de diversas lógicas, muchas veces incompatibles u opuestas; a la vez que la dificultad emergente en la toma de decisiones colectivas de gobierno, constituyen algunos factores que ayudan a explicar la complejidad del sistema.

Los docentes son quienes no sólo facilitan el aprendizaje del conocimiento a través de la docencia, sino que también lo construyen a través de otras funciones académicas, como lo son la investigación y la extensión, e incluso, la docencia misma. En la publicación titulada "América Latina al encuentro del siglo XXI", José Joaquín Brunner inicia su discurso destacando que uno de los mayores retos de la región es lograr integrarse a la economía global, basada en el conocimiento, y a la sociedad de la información. Empero, el autor destaca el notable esfuerzo que tienen que realizar las naciones de América Latina a fin de lograr dicha meta, reconociendo el papel del conocimiento como la principal capacidad con la que deberán contar las sociedades modernas para reducir las brechas mencionadas. En este marco, las sociedades requerirán educación que les permita adquirir, usar y aplicar el conocimiento; y también, individuos capaces de, y dispuestos a, generar el conocimiento del futuro. Brunner se refiere, en

definitiva, a tres funciones básicas de las Universidades: la docencia, la investigación y la extensión (Badano, Basso, Benedetti y Ríos, 2004). No cabe duda, entonces, que el profesional académico desempeñará un rol esencial en este proceso de transformación social (Brunner, 2011).

Congruente con lo anterior, es lo señalado por Altbach (1999, como se cita en Padilla González, Jiménez Loza y Ramírez Gordillo, 2008), quien destaca el papel de la Educación Superior, en el marco de los procesos descritos, al ser el ámbito donde por definición el conocimiento se genera, se aplica, se transmite y se transforma. Así lo afirma la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (2009, como se cita en Brunner, 2011, p. 19): “La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales”.

De la revisión de la literatura existente, se observa que el concepto de profesión académica aún no cuenta con una definición consolidada y común a todos los campos del conocimiento y de la investigación, debido a su carácter social y situacional (construcción susceptible de relativa variación a través del tiempo y específica para un sistema social determinado). Este artículo se propone la exploración del constructo profesión académica en una muestra de docentes de una institución universitaria, procurando la identificación de un conjunto de categorías de análisis que la definen y estableciendo relaciones hipotéticas entre subgrupos sociales. Del diagnóstico anterior, será posible efectuar conclusiones acerca de la representación general que el conjunto de individuos considerados tiene de esta noción, discriminando aquellas categorías en las que se observó mayor grado de congruencia y disidencia entre los grupos.

Se propone al lector un recorrido compuesto por seis secciones. Las tres primeras consisten en un abordaje teórico a los conceptos de trabajo, profesión, profesión académica y representación social. En la cuarta sección, se presenta la metodología que ha sido empleada en la conducción de este estudio. La quinta sección corresponde a la exposición e interpretación de los resultados obtenidos. Finalmente, en la sexta sección, se reflexiona en torno a los resultados del estudio y se proponen líneas futuras de investigación.

2. Marco conceptual

2.1. La naturaleza del trabajo

Como se postula en el Tratado de Psicología del Trabajo (Peiró Silla y Prieto Alonso, 1996), es necesario considerar al trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente para comprender la complejidad que representa. Es decir:

Se trata de una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplía y hace más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque su plasmación concreta en estos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las

conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman (p. 25).

Plantean los autores que el trabajo cumple un papel fundamental al ser un elemento de integración social de los individuos. Por ello, no es de extrañar que aparezca, con frecuencia, relacionado con las ideologías, las religiones y las diferentes visiones del mundo. Enfatizan que el análisis de este fenómeno no puede restringirse ni a su consideración como conducta individual (que analiza los procesos psíquicos o biológicos que lo hacen posible) ni a la consideración macroscópica que lo contempla como fenómeno económico, político o social. Existe una zona en la que la intersección entre lo social y lo individual se articulan. El trabajo se realiza en una comunidad laboral en el marco de un contrato de empleo (Jacques, 2011).

Wrzesniewski, McCauley, Rozin y Schwartz (1997), postulan que hay tres relaciones distintivas que las personas pueden tener con su trabajo: puesto (*job*), carrera (*career*) y “llamado/vocación” (*calling*). La gente que ocupa “un puesto” (*job*), en general, sólo está interesada en los beneficios materiales del trabajo y no pretende recibir ningún otro tipo de retribución como resultado de la ejecución de su tarea. En este sentido, el trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio que permite a los individuos adquirir los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades fuera del ámbito laboral. Así, los mayores intereses y ambiciones de los “ocupantes de puestos” (*job holders*) no están relacionados con su trabajo (Wrzesniewski *et al.*, 1997). En contraste, las personas que tienen “carreras” (*career*) se caracterizan por efectuar una inversión personal profunda en su trabajo, determinando sus logros no sólo a través de la ganancia económica, sino también a partir del avance en la estructura ocupacional. Este avance generalmente trae consigo un *status* social superior, aumento de poder en el ámbito de la ocupación personal y aumento de autoestima (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler y Tipton, 1985). Finalmente, las personas con “vocación/llamado” (*calling*) tienden a percibir su trabajo como “inseparable de su vida personal”. Una persona con vocación no trabaja por una ganancia económica ni por un avance en su carrera, sino por la satisfacción que le genera hacer el trabajo. Así, el trabajo al que la gente “se siente llamada” a hacer es generalmente visto como un valor social, un fin en sí mismo.

La distinción entre puesto, carrera y vocación no necesariamente depende de las características de la tarea. Es decir, en cualquier ocupación se puede encontrar individuos con los tres tipos de relaciones con su trabajo.

2.2. La profesión académica

La Universidad pública argentina ha sido considerada en la disciplina del *Management* como uno de los fenotipos organizacionales de mayor complejidad. La existencia de múltiples grupos de participantes, cada uno de ellos movidos por distintos intereses, fines y racionalidades decisorias; la presencia de diversas lógicas, muchas veces incompatibles u opuestas, y la dificultad emergente en la toma de decisiones colectivas de gobierno, constituyen algunos factores que

contribuyen a explicar la complejidad del sistema. Es posible distinguir, en términos generales, tres grupos diferenciados de participantes en la Universidad pública: los profesionales académicos (docentes, investigadores, extensionistas), el personal no-docente y los estudiantes. Como cita García de Fanelli (2008), lo que diferencia a una profesión de cualquier otra ocupación son dos rasgos: 1) la tarea que se realiza es técnica, y 2) los que realizan la tarea adhieren a un conjunto de normas correspondientes a la profesión o código de ética como condición de ingreso, pertenencia y permanencia (*membership*).

Por su parte, Clark, como se cita en Chiroleu (2002), califica a la profesión académica como "rara"; entendiendo que es el resultado de la diversidad de disciplinas que la integran y que la dotan de una heterogeneidad poco compatible con la construcción de lógicas más o menos cerradas y normas comunes. La autora plantea que existen núcleos de tensión en la profesión académica, a saber:

- Doble pertenencia: disciplinar por una parte (en cuanto se adscribe a una determinada rama del conocimiento) e institucional por la otra. La autora expone la prevalencia de la disciplina por sobre la institución, dado que es el eje alrededor del cual se organizan las prácticas.
- Alto grado de heterogeneidad: manifiesta en la diversidad de disciplinas de origen, la dedicación horaria, el grado de compromiso institucional, etc. Sobre este punto se precisará en las líneas siguientes.
- Valores compartidos: a pesar de la fragmentación disciplinar, los académicos comparten compromisos y valores comunes en relación al conocimiento y a las propias prácticas académicas.
- Aspectos de homogeneidad, entre ellos se mencionan: la generación y transmisión de conocimiento complejo, la existencia de una cultura profesional de la racionalidad cognitiva y el alto grado de disposición al trabajo; como factores comunes entre los académicos (Teichler, 1996; como se cita en Chiroleu, 2008).

Indica García de Fanelli (2008, p. 14): "En nuestras universidades (argentinas), ha predominado la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal". En el mundo anglosajón, la diferencia en la dedicación horaria del académico trae consigo, además, un diferencial de *status* dentro del sistema social. El docente simple es percibido como un "contratado" para el ejercicio de funciones específicas, con escasa capacidad para ejercer influencia a nivel institucional. Si bien algunos cambios han comenzado a vislumbrarse en el plano local en el último tiempo, como resultado de programas de becas, incentivos y otros motivadores para el desarrollo de actividades como la investigación y la extensión universitaria, García de Fanelli (2008) concluye que existen dos subconjuntos de docentes: uno, para el cual las actividades académicas realizadas en las universidades constituyen su profesión principal, y otro, donde la docencia se configura como una actividad adicional al ejercicio de la profesión liberal del docente. Así es que surge un nuevo tipo de profesional que no necesariamente "vive para la cultura o el conocimiento", sino que "vive de la cultura" (Brunner, 1987, p. 20).

Retomando la cuestión de la heterogeneidad que involucra el concepto de profesión académica, se mencionó que uno de los factores de segmentación y generador de subgrupos sociales dentro de aquella es la disciplina (Enders, 2006). En este sentido, se desarrollan “tribus y territorios académicos” en los cuales puede observarse una asociación entre las formas de conocimiento (características cognitivas) y las comunidades de conocimiento (características sociales) asociadas con ellas (Becher, 2001). La dimensión disciplinar fragmenta a la profesión y ello se manifiesta no sólo en la práctica del cargo, sino también en sus valores. Dentro, a su vez, de cada grupo disciplinario, hay especialidades que en distintos momentos históricos gozan de mayor prestigio en cada profesión (García de Fanelli, 2008). Pero, además de la heterogeneidad disciplinar, existen otras dimensiones que son también relevantes (Enders, 2006), como:

- La diferenciación jerárquica entre profesores y auxiliares;
- La diferenciación entre aquellos que detentan un contrato que asegura estabilidad laboral (llamado *tenure* en el mundo anglosajón y “regular u ordinario” en el caso argentino) o los que ejercen la profesión con contratos por tiempo determinado (condición interina o de contratado a término).

A los anteriores podría adicionarse:

- La distinción en la condición de contratación, entre aquellos docentes rentados y aquellos adscriptos.
- Quienes sólo realizan docencia y los que realizan otras actividades dentro de las funciones de la Universidad (investigación, extensión, transferencia, gestión).
- Quienes poseen alta dedicación horaria (dedicación completa o exclusiva) y quienes poseen baja dedicación horaria (dedicaciones simples o parciales).

2.3. La profesión académica como representación social

La representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. Se trata de un constructo inserto dentro del campo de la psicología social y de la psicología social sociológica, acuñado primeramente por Serge Moscovici en 1961, a partir del concepto *durkheimiano* de “representación colectiva”. Remite a una elaboración colectiva de un objeto social efectuada por una comunidad con el propósito de comunicarse y definir comportamientos entre individuos. Consiste en un sistema de valores, ideas y prácticas que cumplen una doble función. La primera, establecer un orden que permita a los individuos de esa comunidad orientarse y dominar el mundo material y social en el que se desenvuelven. La segunda, posibilitar la comunicación entre los sujetos de una comunidad al proveerles de códigos para el intercambio social, y maneras de nombrar y clasificar varios aspectos del mundo y de la historia del grupo

(Moscovici, 1961, 1963 y 1973). En este sentido, la representación es un *corpus* organizado de conocimientos, y una de las actividades psíquicas, que provoca la inteligibilidad de la realidad física y social en los individuos; permite su integración en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, y libera los poderes de su imaginación.

La denominada teoría del núcleo central formulada por Abric (1993) parte de atribuir a las representaciones sociales dos características, al parecer, contradictorias. La primera reside en que las representaciones sociales son, a la vez, estables y cambiantes; rígidas y flexibles. La segunda, remite a que las representaciones sociales son consensuadas y, simultáneamente, se encuentran marcadas por profundas diferencias interindividuales.

3. Metodología

La organización seleccionada para conducir el estudio que aquí se presenta fue la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), puntualmente una de sus unidades académicas: la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Esta investigación tiene por objetivo principal explorar la representación social que un conjunto de sus académicos posee del constructo profesión académica. A tales fines, se procuró una recolección trasversal de dos fuentes de información primaria.

En primera instancia, se efectuaron ocho (8) entrevistas en profundidad (bajo nivel de estructuración) a académicos de la FCEyS de la UNMDP, que revistieran distinto cargo¹ (i.e., profesor, auxiliar), dedicación² (i.e., simple, parcial, exclusiva), y área de desempeño (i.e., Administración, Contabilidad, Economía y Turismo) (Tabla 1). La duración promedio de cada una fue de 45 minutos reloj. Las mismas fueron realizadas en una oficina en la que se encontraban únicamente un investigador y el sujeto entrevistado, desenvolviéndose cada una de manera normal y sin interrupciones. El rol del entrevistador se limitó exclusivamente a: 1) sugerir temáticas disparadoras en torno a las cuales girara la conversación, 2) brindar clarificación ante requerimientos puntuales del entrevistado, 3) solicitar que el entrevistado amplíe su discurso o profundice en determinado tema, 4) reencauzar la conversación cuando la misma se escapara de los objetivos del estudio.

Previo a cada una de ellas, se confeccionó en forma colectiva una guía de pautas o guión flexible que incluyera los tópicos principales en torno a los cuales el entrevistador debería realizar el abordaje. Estos tópicos se desprendieron directamente de los objetivos de la investigación y fueron lo suficientemente

¹ De acuerdo a la Sección II, Título I, Capítulos I a VIII, artículos 27 a 49 del Estatuto de la UNMDP, la jerarquía de cargos docentes responde al siguiente orden. Son denominados Profesores: 1. Profesor Adjunto, 2. Profesor Asociado, 3. Profesor Adjunto; son denominados Auxiliares: 4. Jefe de Trabajos Prácticos, 5. Ayudante de Primera, 6. Ayudante de Segunda (estudiante).

² De acuerdo a la Sección II, Título I, Capítulo X, artículo 57 del Estatuto de la UNMDP, los docentes podrán desempeñarse con tres dedicaciones: simple (10 hs.), parcial (20 hs.), exclusiva (40 hs.). La dedicación exclusiva consiste en la dedicación total en el desempeño de actividades académicas.

generales como para posibilitar la emergencia espontánea de categorías de análisis. Las preguntas realizadas giraron en torno a cuestiones que hacen a las condiciones del trabajo docente dentro de la unidad académica seleccionada (e.g., calidad, cantidad y vías de comunicación; mecanismos de evaluación del desempeño, procedimientos administrativos, grado de participación dentro de cada cátedra o a nivel institucional, satisfacción con la tarea, etc.).

Adicionalmente, y privilegiándose el carácter flexible de la entrevista, fueron incorporándose nuevos ejes de abordaje a la guía aludida a medida que se avanzaba en el proceso y se entrevistaba a informantes adicionales.

En la categorización y análisis de los datos obtenidos a partir de entrevistas en profundidad se utilizó el llamado criterio inductivo-deductivo (Vasilachis de Gialdino, 2006). Siguiendo esta norma, el estudio se inició circunscripto a un marco teórico que permitiera una identificación preliminar y tentativa de macrocategorías y la definición de cada una de ellas. En una fase posterior, regularidades detectadas entre las categorías analíticas emergentes promovieron su agrupación en otras macrocategorías de orden superior.

En la sección Resultados, el lector podrá apreciar el proceso por el cual los autores han efectuado la categorización y posterior codificación de categorías analíticas.

En la identificación de categorías y propiedades, así como en la interpretación de los datos obtenidos a partir de los discursos, se empleó el método de la comparación constante (Vasilachis de Gialdino, 2006) el cual constituye un recurso que permite, una vez dadas las preguntas de investigación acerca de un fenómeno cualquiera, rastrear mediante cotejos permanentes las uniformidades y las diversidades en los distintos casos y oportunidades en que el fenómeno estudiado ocurre. Cada conjunto de casos que posibilitan lecturas, en principio heterogéneas de un mismo fenómeno, son denominados por Glasser y Strauss (1967) como grupos. Asimismo, estos deben poseer un potencial amplio para generar categorías, propiedades y relaciones hipotéticas entre sí.

Una vez recolectada la evidencia espontánea, se realizaron veintinueve (29) entrevistas estructuradas adicionales, con el objetivo de profundizar en algunos aspectos no contemplados en las entrevistas iniciales. También aquí se privilegio la emergencia de evidencia empírica espontánea (no conducida). Puntualmente se realizaron seis preguntas abiertas: “¿cómo describiría a un profesional académico?”; “¿en qué diría que consiste su trabajo?; “¿qué características personales tendría que tener?”; “¿Cree que el trabajo del profesional académico: a) contribuye a su crecimiento profesional, b) cumple un rol social, c) es satisfactorio en sí mismo, d) significa una elección de vida profesional, e) es un trabajo como cualquier otro, f) es un trabajo que requiere vocación, g) implica expectativas de avance en la escala jerárquica”; “¿Cuáles cree que deberían ser los deberes/obligaciones de un profesional académico?”, “¿Qué debería recibir un profesional académico por su trabajo?”.

Al enunciar dichos interrogantes, se observó un estado de confusión inicial en varios de los entrevistados en torno al concepto de “profesión académica”, admitiendo la mayoría de ellos desconocer el término en cuestión. Es por ello que se resaltó, a los sujetos participantes, que lo que interesaba en el estudio era su propia conceptualización y descripción (representación simbólica).

Cada una de las entrevistas estructuradas individuales tuvo una duración promedio de quince (15) minutos reloj. En la composición de la muestra se procuró, del mismo modo que con las entrevistas en profundidad, la participación de docentes que revistieran diferente jerarquía de cargo, dedicación, condición de contratación y que se desempeñaran en distintas áreas disciplinares (Tabla 2).

La interpretación de los datos obtenidos a partir de la totalidad de las entrevistas conducidas se efectuó sobre la base de la desgrabación textual de los discursos. Las Tablas 3 y 5 de la sección Resultados, brindan al lector extractos de las entrevistas estructuradas y en profundidad, con el propósito de ilustrar las categorías identificadas en este artículo. Cada sujeto entrevistado se codificó con una secuencia alfanumérica creciente de P1 a P8 para las entrevistas en profundidad y de E1 a E29 para las entrevistas estructuradas. Adicionalmente, se incluyó información relativa al cargo (Prof = profesor/ Aux = auxiliar), sexo (Masc = masculino/ Fem = femenino), área de desempeño (Eco = Economía, Adm = Administración, Cont = Contabilidad, Tur = Turismo, Soc = Sociales), dedicación (simple, parcial, exclusiva), y actividad principal (Doc = docencia, Inv = investigación, Ext = extensión, Gn = gestión) de cada sujeto participante. Los fragmentos citados en ambas tablas fueron numerados de F1 a F47.

4. Resultados

4.1. Entrevistas en profundidad

Se observa que los docentes con dedicación simple responden casi inmediatamente haciendo referencia a su rol docente cuando se les pregunta por el contenido de su trabajo (F1, F2), en tanto que los docentes con dedicaciones exclusivas hacen principal hincapié en su rol de investigadores (F3).

En F3, se observa que P8 construye su identidad como “investigadora”, más allá de su desempeño adicional en labores docentes. A través del análisis de su discurso se evidencia que P8 intenta diferenciarse del “docente simple” (e.g., “mi lugar de investigadora”, “a los docentes hay que controlarles la asistencia”, “no para los investigadores”).

Cuando se consulta a P4 por su participación en tareas de investigación, este niega su desempeño en aquellas, haciendo rápidamente referencia a su dedicación simple. La dedicación podría aparecer como un factor condicionante de la cantidad de funciones académicas desempeñadas por los docentes e, inclusive, una variable influyente en la formación de subgrupos sociales dentro del cuerpo docente (“los simples”, “los exclusivos”, “los docentes”, “los investigadores”).

Por otra parte, emerge del discurso de los participantes una categoría adicional: la profesión académica como actividad laboral principal o bien como una actividad residual (actividad adicional a otras desempeñadas por el sujeto en otras organizaciones) (F6, F7, F8). Incluso, en los extractos F9 y F10, dos docentes califican su actividad docente de “profesión”.

Tabla 1. Descripción de la muestra para las entrevistas en profundidad

Entrevistado	Área	Dedicación	Jerarquía de cargo
1	Contable	Simple	Profesor
2	Administración	Simple	Auxiliar
3	Turismo	Simple	Profesor
4	Contable	Parcial	Auxiliar
5	Contable	Simple	Auxiliar
6	Economía	Exclusiva	Profesor
7	Administración	Simple	Profesor
8	Economía	Exclusiva	Auxiliar

Tabla 2. Descripción de la muestra para las entrevistas estructuradas

Jerarquía del Cargo	Profesores	12
	Auxiliares	17
Dedicación	Simple	21
	Parcial	3
	Exclusiva	5
Área de desempeño	Administración	9
	Contabilidad	9
	Turismo	4
	Economía	4
	Cs. Sociales	3

Se observa, adicionalmente, una tendencia mayoritaria a asociar niveles elevados de formación disciplinar (técnica) a la figura del docente universitario.

Del análisis de las entrevistas también surge el rol de la capacitación en materia pedagógica por parte del docente de Ciencias Económicas y su importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje (F12, F13, F14, F15).

Cuando se consulta a P4 si considera que las actividades que desempeña son congruentes con su formación y preparación, se observa que, si bien este sujeto podría haber respondido desde sus competencias disciplinares, lo hace desde su formación pedagógica y le atribuye a aquella un rol importante en el ejercicio de la labor docente. Así, P3 construye discursivamente su identidad como una profesional en Ciencias Económicas particular, que posee formación pedagógica, y pareciera diferenciarse de aquellos que no la tienen, si bien ocupan un rol docente (“porque viste que la mayoría dicen no porque nosotros como no sabemos nada... bueno, yo tengo formación pedagógica y excelente formación de base”).

También surge la cuestión de la vocación por el ejercicio de la labor docente (F16) y la incidencia de determinados factores personales en el grado de efectividad resultante del desempeño del rol docente (F17, F18, F19).

En los discursos citados se evidencia, asimismo, la satisfacción intrínseca del trabajo, es decir, aquella que se deriva del ejercicio de la función en sí misma.

A su vez, otra categoría que podría condicionar la emergencia de subgrupos sociales dentro de las cátedras es la jerarquía del cargo docente y, puntualmente, la función asociada a dicho cargo (teoría/práctica)³. A modo ilustrativo, se observa que en F20, P3 se aclara que si bien las reuniones de cátedra, en general, intentan incluir a la totalidad del equipo docente, en ocasiones se celebran otras para tratar temas específicos que pueden incluir a "los de la práctica" o "a la gente de teoría". Más claro aún resulta el extracto F21, de donde, incluso, podría pensarse que en el sistema organizacional analizado los sujetos asignan un *status* diferencial al tipo de función desempeñada.

El Concurso de Antecedentes y Oposición aparece como único mecanismo legítimo de acceso al cargo académico (en principio docente, con matices de acuerdo a la dedicación). Varios entrevistados parecieron atribuir al Registro de Antecedentes un *status* de transparencia notoriamente inferior, resultando cargos docentes con bajo nivel de legitimación dentro de sistema social (F22, F23, F24).

Tabla 3. Evidencia empírica espontánea por categoría (entrevistas en profundidad)

Categoría/s	Código entrevistado	Código extracto	Extracto
Rol docente	P3, Tur., simple, prof.	F1	"yo soy maestra normal superior (...) yo tengo formación pedagógica previa"
	P4, Cont., parcial, aux.	F2	"yo por ahí me limitaba más a venir, dar clases e irme (...) el rol en el que más cómoda me siento es en el de docente pero porque es el que más tiempo me manejo, el rol de investigación no lo termino de comprender mucho todavía"
Rol de investigador	P8, Eco., exclusiva, aux.	F3	"estoy en contra [de registrar la asistencia] desde mi lugar de investigadora... desde lo docente no... yo creo que a los docentes hay que controlarles la asistencia... La otra vez, por ejemplo, hablaban de esta idea de que el cuatrimestre pasivo no sea pasivo para los docentes... no para los investigadores pero para el resto de los docentes..."

³ En general en la universidad pública argentina, es práctica usual (esto incluso convalidado en los estatutos) que el dictado de las clases teóricas se encuentre asociado a los cargos de mayor jerarquía (profesores) y que el dictado de las clases prácticas se asocie a los cargos de menor jerarquía (auxiliares).

Tabla 3. Evidencia empírica espontánea por categoría (entrevistas en profundidad)
(continuación)

Categoría/s	Código entrevistado	Código extracto	Extracto
Dedicación como condicionante de la cantidad de funciones académicas. La dedicación como variable de segmentación entre subgrupos sociales (investigadores/docentes)	P4, Cont., parcial, aux.	F4	"Antiguamente te exigían menos en los cuatrimestres pasivos, ahora cada vez se exige más (...) que la contra-cursada, que estés en investigación... como que cada vez están pidiendo más..."
	P5, Cont., simple, aux.	F5	"También con la dedicación simple que tenemos nos exigen un montón de cosas (...) si vos necesitas más tiempo de un profesional (...) tenés que pagarlo".
	P1, Cont., simple, prof.	F6	"Nosotros que somos profesionales, no tenemos una carrera docente, la carrera se llama docente pero nosotros no estudiamos PARA ser docentes, sino que estudiamos para ser profesionales".
Profesión académica como actividad principal o como actividad residual	P4, Cont., parcial, aux.	F7	"Yo por ahí me limitaba más a venir, dar clases e irme".
	P5, Cont., simple, aux.	F8	"Nadie vive de la docencia, por lo menos NADIE... yo con eso no puedo vivir, ni viviría, con lo cual uno a su vez, tiene que dedicarse a la profesión ¿no?... unos están en relación de dependencia, otros tienen estudio..."
	P3, Tur., simple, prof.	F9	"Yo siempre digo que la verdad que tomé una hermosa decisión en mi vida en ser docente, porque me ha brindado tantas satisfacciones. Amo lo que hago, amo mi profesión y amo lo que hago, y lo hago con total libertad."
	P7, Adm., simple, prof.	F10	En relación a la remuneración. "Como siempre uno querría más (risas)... y sí... si lo comparas con otras profesiones si... sobre todo si lo comparas con otros países..."
Formación técnica (disciplinar)	P1, Cont., simple, prof.	F11	"Nosotros que somos profesionales (...) no estudiamos para ser docentes, sino que estudiamos para ser profesionales.
	P8, Eco., exclusiva, aux.		"Acá de Economía hay muy poco".
Formación en materia pedagógica	P3, Tur., simple, prof.	F12	"yo tengo formación pedagógica previa (...) viste que la mayoría dicen no porque nosotros como no sabemos nada (...) yo tengo formación pedagógica y excelente formación de base".
	P4, Cont., parcial, aux.	F13	"Todo lo que sea capacitación de tipo pedagógica me parece que... es importante que las hagamos porque... ninguno de nosotros sabemos pedagogía y... te das cuenta [de] que a veces se te terminan las herramientas, algunos están más capacitados que otros pero... innatos ¿no?... tenemos conocimientos técnicos pero no conocimientos pedagógicos"
	P5, Cont., simple, aux.	F14	"yo no quiero un genio adelante del aula sino me transmite nada"
	P6, Eco, exclusiva, prof.	F15	"y uno no tiene... a ver... la calidad de formación en algo pedagógico"

Tabla 3. Evidencia empírica espontánea por categoría (entrevistas en profundidad)
(continuación)

Categoría/s	Código entrevistado	Código extracto	Extracto
Factores personales y efectividad en el desempeño del rol docente	P4, Cont., parcial, aux.	F16	"Algunos están más capacitados que otros pero... innatos"
	P2, Adm., simple, aux.	F17	"Es mi vocación... es lo que me gusta hacer"
	P3, Tur., simple, prof.	F18	"Tomé una hermosa decisión en mi vida en ser docente, porque me ha brindado tantas satisfacciones. Amo lo que hago, amo mi profesión y amo lo que hago"
Vocación docente	P7, Adm., simple, prof.	F19	"No deja de divertirme... yo me divierto dando clase..."
	P3, Tur., simple, Prof.	F20	"Reuniones de cátedra para la gente de teoría o de práctica"
Jerarquía del cargo como variable de segmentación de subgrupos sociales (Profesores/ Auxiliares). Diferencial de status entre docentes de Teoría y docentes de Práctica	P5, Cont., simple, aux.	F21	"¿y qué es la teoría y la práctica? ¿yo sólo doy la práctica y no sé la teoría? ¿Cómo hago para enseñar la práctica sin saber la teoría?... si el aprendizaje es teórico-práctico..."
	P1, Cont., simple, prof.	F22	"El mecanismo es el concurso (...). Los docentes tienen que estar elegidos por Concurso Público de Antecedentes y Oposición".
El Concurso Público como único mecanismo de acceso legitimado al cargo. Contraste con el Registro de Antecedentes (percepción de baja transparencia)	P3, Tur., simple, prof.	F23	"El tema del Registro de Antecedentes (...). Bueno, necesitamos un adjunto. A ver, quién cubre las expectativas que nosotros tenemos para ser adjunto en esta cátedra: "fulanito" (...). Están armados para personas que ya están digitadas (...) la mayoría tienen nombre y apellido (...) algunos eran tan burdos que lo único que faltaba era que pusieran las iniciales de quién tenía que presentarse".
	P5, Cont., simple, aux.	F24	"no sé si el concurso, pero por lo menos sería lo más transparente (...) este año me pusieron (...) para que dé la teoría a alguien sin concurso (...). En vez de propiciar un concurso y que tuviéramos la posibilidad todos de subir y que gane el mejor (...) cuando sea un par e integre la facultad, o sea por concurso haya entrado al puesto que sea, ahí lo escuchamos "

Teniendo en cuenta las similitudes que, desde el punto de vista conceptual, mantienen las categorías emergentes de las entrevistas en profundidad entre sí, se procedió a su agrupamiento en otras de mayor amplitud, resultando de dicho proceso tres grandes macrocategorías (Tabla 4).

En primer lugar, en la macrocategoría 1 (i.e., “condiciones de la relación laboral”) los factores identificados fueron percibidos por la mayoría de los entrevistados como *trabas* para el desarrollo actual de la profesión académica. Siendo los principales factores mencionados la dedicación y la falta de libertad en la toma de decisiones (dentro de las cátedras), se podría interpretar esta percepción como una falta de recursos organizacionales⁴ para el desarrollo individual de la profesión académica. En segundo lugar, la macrocategoría 2 (i.e., “características del individuo”) hizo casi exclusiva referencia a factores relacionados con la formación disciplinar y pedagógica. Se podría interpretar, el hincapié hecho por la mayoría de los entrevistados en la formación específica en docencia requerida, como un intento de jerarquización de la profesión académica en el nivel universitario. Por último, la macrocategoría 3 (i.e., “medio social”) incluyó factores vinculados con el reconocimiento social de los pares al *status* de profesional académico de los individuos. Se observó que los factores de reconocimiento estuvieron, en su mayoría, referidos a los mecanismos de acceso al cargo y al grado de legitimidad resultante, a cuestiones de prestigio avaladas por la comunidad científica (e.g., participaciones en eventos destacados, publicaciones en revistas), y a la valoración subjetiva que la sociedad hace de la profesión.

Tabla 4. Agrupación en macrocategorías

Código	Macrocategoría propuesta	Categoría
1	Condiciones de la relación laboral	Dedicación Mecanismos organizacionales de acceso al cargo Jerarquía del cargo y campo de enseñanza (teoría-práctica)
2	Características del individuo	Nivel de formación específica en docencia Nivel de formación técnica-disciplinar Aspecto vocacional de la actividad docente Satisfacción intrínseca del trabajo Nivel de compromiso-responsabilidad asumido Antecedentes formales Aptitud docente
3	Medio social	Legitimación entre pares Valoración social de la profesión académica Reconocimiento de la comunidad científica (eventos, congresos, revistas destacadas, etc.) Conceptualización de la profesión académica en otros países (culturas)

⁴ El término “recursos laborales” refiere a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del puesto de trabajo que resultan funcionales en el sentido de que permiten alcanzar metas laborales, reducir las demandas del puesto y los costes fisiológicos y psicológicos asociados y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufeli, 2001)

4.2. Entrevistas estructuradas

Composición percibida del trabajo del profesional académico

Por lo general, las actividades con las que se puede vincular al profesional académico están enmarcadas dentro de las básicas de la Universidad pública: docencia, investigación, extensión y gestión. Si bien no se realizó una pregunta específica respecto a estas actividades, al ser parte de la misión de la Universidad las mismas se observaron altamente incorporadas al imaginario de los docentes participantes. Casi todos los entrevistados entendieron la tarea del profesional académico como algo predeterminado por la función misma, y sólo una pequeña minoría consideró que las actividades que debía realizar quedaban sujetas a su discrecionalidad personal. En este sentido, los entrevistados podrían percibir que el profesional académico debe ser funcional a la organización a la que pertenece (Universidad/Facultad). Respecto de la cantidad de actividades que debe realizar el profesional académico, una gran parte de los entrevistados (31%) mencionó un total de tres (principalmente docencia, investigación y extensión), aunque una porción similar (27%) enunció una sola (docencia). Lo anterior sugiere una relativa polarización de visiones en cuanto al contenido del trabajo del profesional académico. Vale aclarar que no se les preguntó directamente a los entrevistados por estas actividades, sino que las respuestas surgieron espontáneamente en sus discursos a lo largo de la entrevista.

De las entrevistas estructuradas (y de manera coincidente con las no estructuradas) se pudo extraer que existen dos grupos diferenciados de profesionales académicos dentro de los sujetos muestreados: aquellos que están (o estuvieron) vinculados con otras actividades académicas distintas a la docencia (investigación, extensión, gestión) y aquellos que sólo hicieron docencia a lo largo de su carrera académica. Como resultado, se procedió a realizar un análisis del área principal de trabajo de cada uno de los entrevistados con el propósito de explorar la posibilidad de que existiera alguna relación de asociación entre ambos fenómenos. En el caso de los que mencionaron sólo la docencia, más de la mitad (71%) únicamente realiza docencia en la Facultad, ocurriendo en el caso de la mención de las tres actividades (investigación, extensión y gestión) que los entrevistados también realizan, al menos, una actividad adicional a la docencia. En el caso de la gestión como actividad del profesional académico, sólo un grupo pequeño (17%) la mencionó, resultando que los que lo hicieron, efectivamente realizan actividades de gestión. En definitiva, la actividad principal del entrevistado se correspondió, en general, con la variedad de actividades mencionadas en las respuestas, sugiriendo una elevada presencia del factor “experiencial” del sujeto al momento de proyectar su concepción sobre el ideal.

Vocación docente

En algunas de las entrevistas, los docentes refirieron a la vocación (o pasión) como un requerimiento para el desempeño efectivo del rol del profesional académico (e.g., F29, F30, F31).

Cuando se consultó a los entrevistados sobre su percepción de si el trabajo del profesional académico resulta satisfactorio en sí mismo (satisfacción intrínseca de la tarea) se observó un notable nivel de consenso en este sentido, atribuyéndole, incluso, un peso relativo significativo en su satisfacción laboral global resultante (e.g., F32, F33, F34, F35).

Al preguntar a los sujetos sobre si creían que dedicarse a la academia (independientemente de la dedicación y variedad de funciones asociadas) implica una elección de vida profesional, también se observó un elevado nivel de consenso en dicho sentido (e.g., F36, F37, F38).

Compromiso

La mayoría de los entrevistados hizo referencia a este concepto como una actitud de sentirse involucrado al momento de desempeñar las tareas, vinculándose tanto con la actividad misma, como con los estudiantes, los compañeros, las autoridades y la institución propiamente dicha. Así, dentro de esta definición, se hizo referencia al:

- compromiso hacia la tarea (e.g., F39, F40),
- compromiso hacia la disciplina (e.g., F41),
- compromiso hacia la institución (facultad/universidad) (e.g., F42, F43, F44, F45),
- compromiso hacia la sociedad (e.g., F46, F47).

Tabla 5. Evidencia empírica de entrevistas estructuradas

Categoría/s	Código del entrevistado	Código del extracto	Extracto
Contenido del puesto del profesional académico (Variedad de actividades académicas asociadas)	E26, masc, Adm, Inv, ATP)	F25	"Diría que es una persona que sí o sí tiene que hacer investigación, la extensión la veo como secundaria porque me parece que muchas cosas de la extensión se tocan vía Transferencia".
	E19, fem, Adm, Ext, ATP	F26	"Lo ideal es una persona que participa en las tres áreas de la Universidad. [...] En principio, formación de los estudiantes, transmisión de conocimientos, vinculación de esos conocimientos al medio e involucrado con las actividades de gestión de la Universidad".
	E21, fem, Cont, SPdo, ATP	F27	"Yo me imagino a la docencia, porque los otros, la investigación y la extensión, no los conozco".
	E29, masc, Cont, Gn, JTP	F28	"Para mí tiene que pasar por todas las funciones en algún momento. O sea, docencia, investigación, extensión y gestión. Tiene que ser una profesión académica integrada".

Tabla 5. Evidencia empírica de entrevistas estructuradas (*continuación*)

Categoría/s	Código del entrevistado	Código del extracto	Extracto
Vocación-pasión como requerimiento para el profesional académico	E1, fem, Eco, Inv, prof	F29	"Es primero el que le gusta y ama lo que hace, como si dijéramos "pasión"... yo creo que es lo más importante".
	E4, fem, Adm, Gn, aux	F30	"Tiene que tener pasión por lo que hace".
	E26, masc, Adm, Inv, aux	F31	"Tiene que ser una persona interesada en su disciplina. No es alguien que toma su trabajo como "ir a trabajar". Realmente, tiene que tener un vínculo emocional con su disciplina e interés en que avance".
Incidencia de la satisfacción con la tarea en la satisfacción global del sujeto en su trabajo	E9-fem, Tur, Gn, prof	F32	"Cuando alguien hace lo que le gusta y ve que lo hace bien es satisfactorio. Si no tendríamos que hacer otra cosa".
	E11 fem, Adm, Inv, prof	F33	"Para mí sí [el trabajo del profesional académico es satisfactorio en sí mismo], pero no creo que todos lo tomen de esa manera. Algunas personas toman esta profesión como un medio de vida".
	E18, fem, Cont, Inv, prof	F34	"Yo me inicié en esto por una cuestión de placer personal".
	E19, fem, Adm, ext, aux	F35	"Dar clase es lo que más me gusta. Y desde que estoy en extensión es la satisfacción de lo hecho en sectores vulnerables. Por ejemplo, hoy vengo de un cierre en un centro de jubilados y vos tener que ver la fiesta que te hacen cuando vas, todo lo que se logra y lo agradecidos que están".
	E3, fem, Econ, Inv, aux	F36	"Yo acá podría estar ganando tres veces más trabajando para una empresa privada y es una elección de vida, [pero] tenés otro tipo de beneficios".
Vocación-pasión como justificación de la elección de vida profesional	E14, fem, Adm, S.Pdo, aux	F37	"Yo mientras estudiaba en el colegio, yo decía que iba a ser profesora. Siempre tuve la idea de enseñar".
	E22, masc, Cont, S.Pdo, aux	F38	"Vos no elegís ser docente, sos docente. Es la vocación que uno tiene, vas a terminar haciendo eso te guste o no porque lo tenés adentro. Casi todos mis colegas somos primero contadores y después docentes. Por eso yo digo que la docencia es un <i>hobby</i> rentado, porque es placentero y encima te pagan por hacerlo".

Tabla 5. Evidencia empírica de entrevistas estructuradas (continuación)

Categoría/s	Código del entrevistado	Código del extracto	Extracto
Compromiso hacia la tarea	E15-fem, Adm, S.Pdo, prof	F39	"esto no es una actividad secundaria y que requiere el mismo compromiso que otras actividades, si es que las tiene"
	E15-fem, Adm, S.Pdo, prof	F40	"Es una falta de responsabilidad no saber e ir a dar 'cháchara'".
Compromiso hacia la disciplina	E26,masc, Adm, Inv, aux	F41	Tiene que ser una persona interesada en su disciplina. No es alguien que toma su trabajo como 'ir a trabajar'. Realmente tiene que tener un vínculo emocional con su disciplina e interés en que avance".
Compromiso hacia la institución	E25-fem, Cont, Gn, aux	F42	"Tiene que ver con un cúmulo de cosas, mucho con la docencia en un 80% y también hay un 20% que tiene que ver con otras cosas, como el compromiso con la institución".
	E19-fem, Adm, Ext, aux	F43	"Yo creo que si no amara a esta facultad no podría estar acá. Algo evidentemente nos dio porque el sentido de 'amor a la institución' hace que uno sienta ganas de hacer cosas (...). Hay gente que pasa por acá, hace su trabajo y se va; y tenés otra que, no sabés por qué, tienen desarrollado un sentido de pertenencia".
	E15-fem, Adm, S.Pdo, prof	F44	"Nunca me fui de la facultad, ni cuando tuve a mis hijos no me pedí licencia por maternidad. En mi casa me dicen 'La Universidad, y el resto', es como que es parte de mi vida".
	E20-masc, Tur, Gn, aux	F45	"Si yo no amara a esta institución no buscaría tanto generar un cambio para mejorarla".
Compromiso hacia la sociedad	E29- masc, Cont, Gn, aux	F46	"...compromiso con la sociedad porque la Universidad tiene roles enfocados a la sociedad"
	E20-masc, Tur, Gn, aux	F47	"Para cualquier profesional ya sea egresado de una universidad pública o privada, porque va a estar trabajando en la sociedad y el compromiso social no lo puede hacer a un lado".

5. Discusión y conclusiones

El estudio efectuado permitió visualizar, aunque de manera preliminar, la gran heterogeneidad que caracteriza a la representación de la profesión académica en la FCEyS de la UNMDP; e identificar un conjunto de categorías de análisis y relaciones hipotéticas entre ellas.

Considerando la evidencia empírica obtenida a través de las entrevistas estructuradas a la luz del complejo de macrocategorías presentadas en la Tabla 4, se observó mayor grado de emergencia de factores asociados a las “características del individuo”. Las categorías con mayor *saliencia*⁵ (frecuencia de evocación dentro y entre discursos) fueron: formación técnico-disciplinar, formación en docencia, vocación docente y compromiso. Algunas categorías surgieron asociadas a estas últimas, como por ejemplo, la “satisfacción en el trabajo”, constructo que la mayoría de los entrevistados mencionó como una consecuencia de la vocación docente (o vocación para el trabajo académico). Algo parecido ocurrió con “aptitud docente”, presentada como un resultado entre la formación específica en docencia y un conjunto de características innatas de los individuos.

Con respecto a las “condiciones de la relación laboral” alto nivel de *saliencia* se observó en la categoría “dedicación”, resultando la presencia de las demás insignificante o nula. Adicionalmente, la dedicación del docente fue observada como un potencial factor de formación y segmentación de subgrupos sociales (“los investigadores”, “los docentes”, “los simples”, “los exclusivos”). Lo mismo ocurrió con la jerarquía del cargo y las funciones asociadas a aquellos (“los de teoría”, “los de práctica”).

En cuanto al “Medio Social”, las categorías detectadas a través de las entrevistas en profundidad no se registraron en las entrevistas estructuradas, excepto por “conceptualización de la profesión académica en otros países”, siendo mencionada en muy pocos casos. Sí surgió en la segunda etapa de entrevistas una categoría muy significativa: el “compromiso con el medio”.

En lo referente a la relación de las personas con su trabajo, si bien se reitera la necesidad de profundizar en este aspecto, fue posible observar tres grupos diferenciados:

- entrevistados que perciben a la profesión académica como un trabajo residual (les proporcione o no satisfacción), que sólo desarrollan la actividad de docencia en la Facultad, y que no buscan realizar inversiones personales significativas con el objetivo de avanzar en la escala jerárquica o adquirir espacios de mayor participación y visibilidad (*job*, en los términos de Wrzesniewski *et al.*, 1997);
- entrevistados que presentaron a la profesión académica como una actividad principal de su trabajo profesional, que manifestaron realizar inversiones personales significativas (e.g., tiempo y esfuerzo destinado a formación/capacitación; al cumplimiento de requisitos impuestos por los sistemas formales para avanzar en la carrera institucional, ya sea en la Facultad específicamente o en otras organizaciones relacionadas con esta y sus actividades; etc.). Este subgrupo, correspondiente a *career* en la tipología de Wrzesniewski *et al.*, 1997; se observó conformado principalmente por aquellos

⁵ Véase Petracci, M. y Kornblit, A. L. (2007). Representaciones sociales: una teoría metodológicamente pluralista. In A. L. Kornblit (Coord.). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Modelos y procedimientos de análisis*. Buenos Aires: Biblos.

entrevistados dedicados a la investigación y con dedicaciones exclusivas; y

- entrevistados que plantearon a la vocación docente como principal fuente de satisfacción laboral y personal son los que encuadran en esta categoría. Se encontró asociada a sujetos que experimentan al ejercicio de la actividad académica como motivador y como un fin en sí mismo. Estos individuos identifican al compromiso con el trabajo y con la institución como uno de los principales requerimientos que debe poseer el profesional académico ideal (*calling* según la tipología de Wrzesniewski *et al.*, 1997).

Respecto de las tensiones en la profesión académica (Chiroleu, 2002) se pueden proponer los siguientes puntos de discusión:

- Doble pertenencia. En los casos analizados, no se observa una distinción demasiado marcada en la representación de acuerdo a la pertenencia disciplinar en sí misma (todos son profesionales de las Ciencias Económicas, si bien de diferentes disciplinas específicas). Sí podría existir una cierta tendencia disciplinar a diferentes formas de ejercicio de la profesión académica. Algunas disciplinas tienden a dedicarse mayoritariamente a la investigación (Economía); otras tienden a ejercer exclusivamente la docencia o repartir su actividad entre docencia, extensión, e investigación (Administración, Contabilidad, Turismo y Sociales). Las características diferenciales en el ejercicio de la labor académica podrían marcar divergencias en la representación que los sujetos tienen de la profesión académica, generándose subgrupos y subculturas organizacionales específicas.
- Alto grado de heterogeneidad. Factores como la dedicación horaria, la variedad de funciones académicas, el área de pertenencia disciplinar y el grado de compromiso mostrado con el trabajo y la organización; fueron identificados como potenciales segmentadores de subgrupos sociales. Adicionalmente, fue posible observar un conjunto de valores específicos y asociados a determinados subgrupos, como el compromiso con el medio (“los extensionistas”), la producción científica y difusión del conocimiento (“los investigadores”) y la participación institucional (“la gestión”). Dichos valores parecieran ser parte de la identidad de cada uno.
- Aspectos de homogeneidad. No obstante la pertenencia de los entrevistados a distintos subgrupos, fue posible hallar un conjunto de valores comunes a todos ellos, entre los que se destacan: la idoneidad técnica, el compromiso laboral e institucional y la calidad académica, como requerimientos del profesional académico ideal. Los entrevistados coincidieron notablemente en que uno de los factores determinantes de la efectividad de la función docente es la capacidad de transmisión del conocimiento complejo. Todos los subgrupos presentaron como componente central al conocimiento, aunque lo hicieron desde distintos enfoques en virtud de la actividad principal

desarrollada: en el caso de los “sólo docentes”: la transmisión, “los investigadores”: la generación, “los extensionistas”: la transmisión y aplicación a las necesidades del medio, “la gestión”: la optimización de los procesos para lograr la efectividad del trabajo con el conocimiento emergente de las otras actividades (calidad académica).

Si bien algunos de los entrevistados reconocieron una diferencia operativa en el contenido del trabajo según se desempeñaran en el campo teórico (profesores) o práctico (auxiliares), al momento de pensar en el trabajo general del profesional académico ninguno hizo referencia a esta distinción, generándose un modelo ideal relativamente compartido tanto por profesores como por auxiliares. En cuanto a las actividades a realizar en el marco de la misión de la Universidad, la mayoría de los entrevistados coincidió en que el profesional académico debía desempeñar al menos una actividad adicional a la docencia (investigación o extensión, fueron las más nombradas), y también se destacó la necesidad de un mayor alineamiento organizacional a nivel profesional académico, facultad y universidad, evitándose así lo que los entrevistados percibieron como una “desvinculación intra-institucional”.

Algunos factores fueron percibidos por la mayoría de los entrevistados como centrales al momento de pensar en los requerimientos al profesional académico. Uno de los principales fue la idoneidad técnica, donde muchos también ubicaron las competencias docentes. El siguiente factor se trató de una actitud: el compromiso; relacionado tanto con el ejercicio del trabajo como con la disciplina, la institución y el medio. Por último, el otro factor con amplia presencia en las entrevistas fue la vocación docente y, de manera general, la vocación profesional (contemplativa de otras actividades académicas, como la investigación o la extensión). Como se indicó previamente, la vocación fue indicada como un requerimiento del profesional académico y un condicionante de su respuesta emocional al trabajo (i.e., satisfacción laboral). A su vez, esta última fue percibida como un factor influyente en la calidad del trabajo del empleado (e.g., calidad académica, impacto de las publicaciones científicas, impacto social de los proyectos de intervención comunitarios).

Se destaca que la complejidad del constructo analizado, en virtud de la multidimensionalidad, la temporalidad y el carácter situacional (para un contexto específico) de la profesión académica como representación social, exigen la necesidad de profundizar en las categorías identificadas en este trabajo. Lo logrado aquí constituye una aproximación inicial a dicha representación. Por otra parte, es deseo de los autores reiterar que las dimensiones de complejidad indicadas previamente (en especial, la situacionalidad y temporalidad del constructo) erigen barreras contra la generalización de los resultados aquí obtenidos, así como frente a la realización de comparaciones interorganizaciones válidas.

Finalmente, y en virtud de las puntualizaciones anteriores, se proponen como líneas futuras de investigación las siguientes:

- Profundizar en el estudio de la identidad de los subgrupos sociales aquí identificados.

- Indagar en la vocación docente, como factor central en la construcción de la subjetividad del trabajo de los profesionales académicos, y en su relación con la satisfacción laboral.
- Estudiar el alcance de la representación de la profesión académica en los docentes (si aquella sólo involucra actividades desarrolladas en la Facultad o si, adicionalmente, se visualizan otras formas de ejercicio en otras organizaciones).
- Indagar en posibles diferencias en la representación del alcance de la profesión académica según subgrupos sociales.

Bibliografía

- Abric, J. C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on Social Representations*, 2(2), pp. 75-78.
- Badano, M., Basso, R., Benedetti, M. y Ríos, J. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 28(15), pp. 27-49.
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona: Gedisa.
- Bellah, R., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A. y Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press.
- Brunner, J. J. (1998). *América Latina al encuentro del siglo XXI*. Recuperado de http://200.6.99.248/~bru487cl/files/DESAFIOS_AL-BID1998.pdf
- Brunner, J. J. y Ferrada Hurtado, R. (Eds.) (2011). *Informe 2011: Educación Superior en Iberoamérica, en el marco del Proyecto Alfa. Aseguramiento de la calidad: políticas públicas y gestión universitaria*. Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) - Universia.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. *Revista (Syn)Thesis*, (7), pp. 41-52.
- Enders, J. (2006). The Academic Profession. In J. F. Forest y P. Altbach (Eds.), *International Handbook of Higher Education* (pp. 5-21). Netherland: Springer.
- García de Fanelli, A. (2008). Profesión académica en la Argentina: carrera e incentivos a los docentes en las universidades nacionales. Buenos Aires: CEDES.
- Glasser, B. G. y Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Jaques, E. (2011). *La organización requerida*. Buenos Aires: Granica.
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea Digital*, (2), pp. 1-25. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewFile/34106/33945>
- Moscovici, S. (1961). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul.
- Moscovici, S. (1963). Attitudes and opinions. *Annual Review of Psychology*, 14(1), pp. 231-260.

- Moscovici, S. (1973). Foreword. In C. Herzlich (Ed.). *Health and illness: a social psychological analysis* (pp. ix-xiv). London/New York: Academic Press.
- Schuster, J. H. y Finkelstein, M. J. (2006). *The restructuring of academic work and careers. The American Faculty*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Padilla González, L. E.; Jiménez Loza, L. y Ramírez Gordillo, M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico. Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), pp. 843-865.
- Peiró Silla, J. M. y Prieto Alonso, F. (Eds.). (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Vol.1: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. y Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: people's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), pp. 21-33.